

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

UNITED PARCEL SERVICES (UPS)
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-441, A-14-442,
A-14-443, Y A-14-444

SOBRE: DESPIDO (ARBITRABILIDAD
PROCESAL) - RAFAEL RUSSÉ

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de las presentes controversias se celebró el jueves, 13 de agosto de 2015, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Los casos quedaron sometidos, para fines de adjudicación, el 30 de octubre de 2015, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por UNITED PARCEL SERVICES (UPS), en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: la Sra. Ilka Ramón, gerente Laboral; el Sr. Luis Olivera, supervisor Laboral; y el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: los Sres. Edwin Dávila, delegado; Rafael Russé, querellante; y el Lcdo. José Carreras Rovira, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

“Que el Árbitro determine si la presente controversia es o no arbitrable procesalmente.”

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo vigente entre las partes del 1 de agosto de 2008 al 31 de julio de 2013.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Carta de despido del 22 de julio de 2013.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión - Formulario para Procesar Querellas del 23 de julio de 2013.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO 16 - QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1 - Procedimiento

- A. Los procedimientos de querrela solo podrán ser invocados por Representantes autorizados de la Unión o el Patrono.
- B. Cualquier queja, controversia, mal entendido o disputa que las partes tengan con relación a la interpretación o administración del presente Acuerdo será resultado de la siguiente manera, a menos que sea acordado mutuamente entre la Compañía y la Unión.

- C. Cualquier querrela no presentada, llevada al próximo paso o contestada dentro del límite de tiempo establecido será resuelta basada en la última posición de la Compañía si la Unión falla en cumplir con el límite de tiempo acordado, o con la última posición de la Unión si el Patrono no toma la acción correspondiente dentro del término establecido, a menos que sea acordado de otra forma entre ambas partes.

Sección 2 - Quejas de Empleados / Procedimiento para Agravios

- A. Cuando un empleado tiene una queja sobre la interpretación o administración del presente convenio colectivo, se discutirá la misma con su supervisor, y si no logran un acuerdo favorable, el empleado llevará el caso por escrito al delegado, o en su ausencia al alterno designado, en o antes de 10 días hábiles del incidente. Después de estudiar el caso, el delegado lo presentará por escrito al gerente del centro de la Compañía dentro de cinco (5) días hábiles. A cambio, el Gerente del centro o la persona por él designada tendrá cinco (5) días hábiles para responder por escrito al delegado.
- B. De no lograr un acuerdo, el delegado reportará el caso al agente de negocios de la Unión o a la persona por él designada dentro de cinco (5) días hábiles, quien lo someterá por escrito dentro de diez (10) días hábiles al Gerente de División de la Compañía, o a la persona por él designada, e intentará ajustar el mismo. De no lograr un acuerdo, se celebrará una vista a nivel local entre la Unión y el Gerente de División de la Compañía dentro de quince (15) días hábiles contados a partir del momento en que el Gerente de División haya recibido el agravio. El Gerente de División de la Compañía o la persona por él designada tendrá cinco (5) días hábiles después de la vista local para someter su respuesta al agente de negocios de la Unión.
- C. De no lograr un acuerdo, el Secretario - Tesorero de la Unión, o la persona por él designada y el Gerente de Distrito de la Compañía, o la persona por él designada, intentarán lograr una solución favorable al caso.

D. En el evento que el Secretario - Tesorero y el Gerente de Distrito, o las personas por ellos designadas, no lleguen a una solución aceptable para ambas partes, dentro de quince (15) días hábiles, la Unión o la Compañía podrá solicitar que el caso sea sometido ante un árbitro. Se acuerda que el árbitro tiene el poder de escuchar y decidir el caso aunque solo una de las partes comparezca a la vista.

...

OPINIÓN

Iniciados por procedimientos de rigor, la representación patronal, por conducto de su asesor legal y portavoz, hizo un planteamiento jurisdiccional arguyendo para ello cuestiones de índole procesal.

Sostiene la Compañía que la presente controversia no es arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió con lo establecido en el Convenio Colectivo en su Artículo 16, Sección 1 y 2, supra.

De otro lado, la representación sindical sostiene que la controversia es arbitrable procesalmente.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre la defensa en el foro arbitral para impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que se trata. Se puede levantar una defensa de arbitrabilidad procesal, sustantiva o ambas.

La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querrela no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el Convenio Colectivo o cuando la querrela no ha sido tramitada diligentemente dentro de un tiempo razonable.

A parte de la arbitrabilidad procesal reputadas autoridades¹ han dividido la arbitrabilidad sustantiva en dos puntos: jurisdicción y autoridad del árbitro. La jurisdicción envuelve el ámbito de la cláusula de arbitraje. La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos. Vemos, pues, como el asunto de la arbitrabilidad sustantiva está muy ligado a los conceptos de jurisdicción y autoridad del árbitro; y éstos no son necesariamente sinónimos.

Un árbitro, por ejemplo, puede tener jurisdicción para ver una querrela si la misma está cubierta por la cláusula de arbitraje, pero puede que el convenio colectivo limite sus poderes para conceder el remedio que reclama dicha querrela, cuyo caso la querrela no sería arbitrable. Es evidente que en estas circunstancias los conceptos de jurisdicción y autoridad no son sinónimos, no porque el árbitro no tenga jurisdicción, sino, por que el convenio limita su autoridad para conceder el remedio solicitado.

Las partes suscribieron un Convenio Colectivo cuya vigencia abarca del 1 de agosto de 2008 al 31 de julio de 2013. El Artículo 16, supra, dispone como se han de tramitar las quejas y/o reclamaciones.

De la prueba presentada por la Compañía, se desprende de manera clara y contundente, que al Querellante se le despidió de su trabajo mediante carta del 22 de julio de 2013. Es a partir de esa fecha, que el Querellante tenía para activar el protocolo establecido en el Convenio Colectivo. Este tenía que reunirse con su supervisor para

¹ Landis, Brook - Value Judgments in Arbitration, Chap. III, Cornell University (1977); Wallen, Saul-Trextan, Inc., 12 LA 475 (1949); Justin, Jules, Arbitrability & Arbitrator Jurisdiction Management Rights & The Arbitration Process, Chap. 1 BNA (1956).

discutir sobre el particular. Este no lo hizo. Así lo estableció el Sr. Nemil Rivera en su testimonio. Así lo dispone el Convenio Colectivo en su Art. 16, Sec. 2, supra.

La política pública en Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Ese es el medio de mantener una "razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". Nazario vs. Tribunal Supremo, 98 DPR 846 (1970).

El convenio colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes y la constitución. Luce & Co. vs. J.R.T., 86 DPR 425 (1962); Ceferino Pérez vs. A.F.F., 87 DPR 118 (1963). De igual manera, los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sean conformes la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 DPR 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serralles, Inc., 116 DPR 348 (1985). Así las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos. San Juan Mercantile Corp. vs. J.R.T., 104 DPR 86 (1975).

La norma de Puerto Rico es a los efectos de que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el procedimiento de quejas y agravios. Hermandad Unión Empleados vs. Fondo del Seguro del Estado, 112 DPR 51 (1982); Rivera vs. Coop. Ganaderos Vieques, 110 DPR 118 (1963).

Es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del convenio colectivo o del procedimiento de quejas y agravios ahí establecido. San Juan Mercantile Corp. vs. J.R.T., 104 DPR 86 (1975). También es derecho

establecido que el procedimiento de quejas y agravios, es de estricto cumplimiento. Rivera Padilla vs. Coop. Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621 (1981); Secretario del Trabajo vs. Hull Dobbs, 101 DPR 286 (1973); Nazario vs. Lámparas Quesadas, 99 DPR 450 (197); Buena Vista Dairy vs. J.R.T., 94 DPR 624 (1967).

Finalmente, en torno al argumento de la Unión traído en las postrimerías de la audiencia, que antes de verse el planteamiento de arbitrabilidad procesal en el despido, tenía que verse primero los tres (3) casos de disciplina agrupados con el despido, entendemos que el mismo carece de validez. Asumiendo, que en los tres (3) casos aludidos, la Unión hubiese prevalecido, ello no hubiese tenido impacto en este caso, ya que al levantarse la arbitrabilidad procesal, para demostrar que el empleado no cumplió con lo establecido en el Convenio Colectivo, en lo que al procedimiento de quejas y agravios respecta, no existe jurisdicción para ver en los méritos dicha controversia.

En la controversia de marras quedó establecido que la Unión (Querellante) no cumplió con lo establecido en el Convenio Colectivo en su Art. 16, supra. Siendo así las cosas procedemos que declaremos HA LUGAR el planteamiento jurisdiccional incoado por la Compañía.

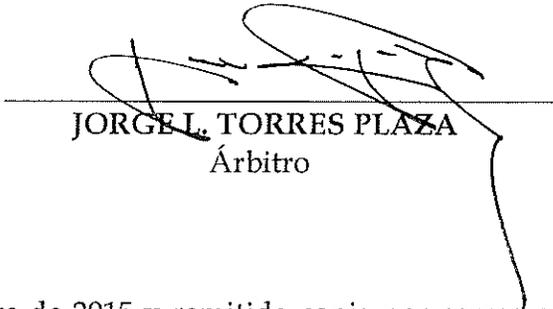
A tono con los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

La presente controversia no es arbitrable procesalmente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de noviembre de 2015.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 2 de noviembre de 2015 y remitida copia por correo a

las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA ILKA RAMON
GERENTE LABORAL
UNITED PARCEL SERVICES (UPS)
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00986

LCDO JOSE A SILVA COFRESI
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III